วารสารปราชญ์ประชาคม
ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 มกราคม-กุมภาพันธ์ 2569
Journal of Scholar Community
Vol.4 No.1 January-February 2026

การผสานรวมแนวคิดการนิเทศแบบชี้แนะกับกระบวนการคิดเชิงออกแบบสู่การนิเทศแบบใหม่

นิษฐ์ฐา พีระชัยภาวงศ์ [1*]

รับบทความ: 17 ตุลาคม 2568 แก้ไขบทความ: 10 พฤศจิกายน 2568 ตอบรับบทความ: 17 พฤศจิกายน 2568

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อผสานรวมแนวคิดการนิเทศแบบชี้แนะกับกระบวนการคิดเชิงออกแบบสู่การนิเทศแบบใหม่ที่เรียกว่า “กระบวนการนิเทศ EDIPI” โดยเป็นการบูรณาการจุดแข็งของทั้งสองแนวคิด ได้แก่ การพัฒนาศักยภาพจากภายในของการนิเทศแบบชี้แนะและการทำความเข้าใจปัญหาอย่างลึกซึ้งพร้อมการสร้างนวัตกรรมของกระบวนการคิดเชิงออกแบบ กระบวนการนิเทศ EDIPI ประกอบด้วย 5 ขั้นตอนหลัก คือ การทำความเข้าใจครู (Empathize & Discover) การกำหนดประเด็นการพัฒนา (Define Goals) การสร้างสรรค์แนวทางและทางเลือก (Ideate & Options) การทดลองปฏิบัติและสะท้อนผล (Prototyping & Reflection) และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Iterative Coaching) โดยมีครูเป็นศูนย์กลางในทุกขั้นตอน กระบวนการนี้ผสมผสานทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมของ Vygotsky ทฤษฎีการสร้างองค์ความรู้ ทฤษฎีการนิเทศทางคลินิก ทฤษฎีการพัฒนาแบบมืออาชีพ รวมถึงแนวคิดของ Joyce and Showers, GROW Model และ Cognitive Coaching จากการนิเทศแบบชี้แนะ และบูรณาการกับกระบวนการคิดเชิงออกแบบ รูปแบบการนิเทศนี้มีความยืดหยุ่น ตอบสนองต่อความต้องการของครู ส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์และการทดลองปฏิบัติจริง นำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน และช่วยให้ศึกษานิเทศก์สามารถทำหน้าที่เป็นกัลยาณมิตรที่แท้จริงในการนำพาครูไปสู่การใช้นวัตกรรมทางการศึกษาที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิผล

คำสำคัญ: การนิเทศแบบชี้แนะ การคิดเชิงออกแบบ กระบวนการนิเทศ รูปแบบ EDIPI นวัตกรรมการศึกษา

[1] ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

[*] อีเมล: nitthapee@gmail.com

Integrating Coaching Supervision with Design Thinking Process toward a New Supervision Model

Nittha Peerachaipawong [1*]

Abstract

This study aimed to integrate coaching supervision with design thinking processes to develop a new supervision model called "EDIPI Supervision Process." This integration combined the strengths of both approaches: the internal capacity development of coaching supervision and the deep problem understanding alongside innovation creation of design thinking. The EDIPI Supervision Process consists of five main steps: Empathize & Discover, Define Goals, Ideate & Options, Prototyping & Reflection, and Iterative Coaching, with teachers at the center of every step. This process synthesizes Vygotsky's Social Learning Theory, Constructivist Theory, Clinical Supervision Theory, Reflective Practice Theory, as well as concepts from Joyce and Showers, the GROW Model, and Cognitive Coaching from coaching supervision, integrated with design thinking processes. This supervision model is flexible, responsive to teachers' needs, promotes creative thinking and practical experimentation, leads to sustainable development, and enables educational supervisors to serve as true mentors in guiding teachers toward using educational innovations that effectively meet learners' needs.

Keywords: Coaching Supervision, Design Thinking, Supervision Process, EDIPI Model, Educational Innovation

[1] Director, Supervision, Monitoring, and Evaluation Group, The Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2

[*] Email: nitthapee@gmail.com

บทนำ

โลกในศตวรรษที่ 21 มีลักษณะที่แตกต่างจากอดีตอย่างชัดเจน การเคลื่อนย้ายบุคคล การสื่อสารทางเทคโนโลยี และการแลกเปลี่ยนทรัพยากรเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วทั่วโลก ความเชื่อมโยงระหว่างภูมิภาค ประเทศ และสังคมในมิติเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองมีความซับซ้อนมากขึ้น ความรู้และข้อมูลข่าวสารเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องและเป็นพลวัต (ศจีทิพย์ ตาลพันธ์ และเอกราช โฆษิตพิมานเวช, 2565) ในบริบทของประเทศไทย การพัฒนาวิถีชีวิตและการทำงานจึงมุ่งสู่เป้าหมายของความมั่นคง ความมั่งคั่ง และความยั่งยืน โดยให้ความสำคัญกับการสร้างทุนของชาติให้มีความเข้มแข็งเพียงพอในการขับเคลื่อนการพัฒนาทั้งระยะกลางและระยะยาว โดยเฉพาะอย่างยิ่ง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” ให้มีความพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของโลก ซึ่งทักษะการเรียนรู้และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพคน ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด การนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในระดับระบบและโครงสร้างของสังคมไทยจะช่วยสร้างภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น (สำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, 2561) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนดกรอบทิศทางการจัดการศึกษาของไทย โดยมาตรา 6 ได้ระบุวัตถุประสงค์ว่าการจัดการศึกษาต้องมุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ในทุกมิติ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม รวมถึงมีจริยธรรมและวัฒนธรรมที่ดีในการดำรงชีวิต และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542) เพื่อให้การบริหารจัดการทางการศึกษาเกิดคุณภาพและประสิทธิภาพในการพัฒนาคนไทยให้บรรลุเป้าหมายตามความต้องการของชาติและสามารถแข่งขันในเวทีระหว่างประเทศได้ จึงมีการปรับเปลี่ยนในหลายด้าน อาทิ การพัฒนาหลักสูตรการขยายองค์ความรู้ในสาขาวิชาการต่าง ๆ การเปลี่ยนแปลงแนวคิดและวิธีการจัดการเรียนการสอน รวมถึงการปรับจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับยุคสมัย

ครูถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เนื่องจากครูไม่เพียงแต่ทำหน้าที่ถ่ายทอดองค์ความรู้ แต่ยังเป็นแรงบันดาลใจ ผู้อำนวยความสะดวกในกระบวนการเรียนรู้ และผู้พัฒนาศักยภาพที่แท้จริงของผู้เรียนแต่ละคน อย่างไรก็ตาม จากการสำรวจพบว่าบุคลากรทางการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ ยังประสบปัญหาในการปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนการสอนและการดำเนินงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562) ครูในปัจจุบันต้องเผชิญกับความท้าทายหลายประการ ทั้งการบริหารจัดการห้องเรียนที่มีความหลากหลายของผู้เรียน การผสมผสานเทคโนโลยีเข้าสู่กระบวนการเรียนการสอน การออกแบบการเรียนรู้ที่ให้ความสำคัญกับผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และการบรรลุมาตรฐานการศึกษาที่สูงขึ้น ความท้าทายเหล่านี้ส่งผลให้ครูจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอและเป็นระบบ เพื่อให้สามารถยกระดับการสอนและคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างแท้จริง เพื่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ การเปลี่ยนโฉมบทบาทครูให้เป็นครูยุคใหม่ และการเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษาในทุกระดับ ทุกประเภท ปัญหาหลักและแนวทางการปฏิรูปการศึกษา

คือ 1) ปัญหาเชิงปริมาณ การให้บริการแก่เด็กและเยาวชน ประชาชนทั่วประเทศได้อย่างไม่ทั่วถึง มีคนที่ไม่ได้เรียนและออกกลางคันก่อนจบชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายสูง 2) ปัญหาเชิงคุณภาพ โรงเรียนส่วนใหญ่ยังสอนแบบบรรยายเนื้อหาให้นักเรียนท่องจำไปสอบปรนัย นักเรียนยังคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ได้น้อยและมีความแตกต่างด้านคุณภาพอย่างมาก แนวทางการปฏิรูปที่สำคัญ คือปฏิรูปผู้บริหาร ครูอาจารย์หลักสูตรการเรียนการสอน การวัดผลและการปฏิรูปโครงสร้างการบริหารจัดการให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562) ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีความสามารถในการสนับสนุน แนะนำและร่วมแก้ไขปัญหาทางการศึกษา ซึ่งบุคลากรเหล่านี้คือผู้นิเทศหรือศึกษานิเทศก์ ที่มีภารกิจในการนิเทศสนับสนุน ให้คำปรึกษา และร่วมแก้ไขปัญหาเพื่อให้ครูเกิดการเจริญเติบโตทางวิชาการ มีความสามารถในการพึ่งพาตนเอง และนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565)

กระบวนการนิเทศการศึกษา (Supervision) จึงเป็นกลไกที่สำคัญในการพัฒนาและปรับปรุงวิธีการจัดการเรียนการสอนของครู โดยมุ่งเน้นให้เกิดการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน การนิเทศที่มีคุณภาพไม่ได้จำกัดอยู่เพียงการตรวจสอบหรือประเมินผลการปฏิบัติงานของครูเท่านั้น แต่เป็นกระบวนการที่มุ่งส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาศักยภาพของครูให้เต็มที่ ผ่านการสร้างความสัมพันธ์เชิงวิชาชีพที่สร้างสรรค์ การให้ข้อมูลป้อนกลับที่มีคุณค่า และการสนับสนุนให้ครูสามารถไตร่ตรองและพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง การนิเทศที่ดีช่วยให้ครูระบุจุดเด่น จุดพัฒนา และแนวทางปรับปรุงการสอนได้ชัดเจน ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียน ภารกิจของศึกษานิเทศก์จึงครอบคลุมการกำกับดูแล การติดตาม และการประเมินผลการจัดการศึกษา โดยต้องกำหนดเป้าหมายการนิเทศที่มุ่งเน้นการสังเกตกระบวนการเรียนการสอนของนักเรียน การนิเทศในชั้นเรียน การสังเกตการณ์สอน และการแก้ไขปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียนในระดับบุคคล เพื่อสร้างแรงเสริมให้กับครูโดยเน้นการให้คำแนะนำเชิงพัฒนาการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อสร้างความไว้เนื้อเชื่อใจ และสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีมเป็นกัลยาณมิตรซึ่งกันและกัน มากกว่าการวิพากษ์วิจารณ์ในเชิงลบ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564) ความสำเร็จของการดำเนินการดังกล่าวต้องอาศัยการบูรณาการของกระบวนการจัดการเรียนการสอน กระบวนการบริหารจัดการ และกระบวนการนิเทศ ซึ่งจำเป็นต้องพัฒนาไปพร้อม ๆ กันและสนับสนุนซึ่งกันและกันในลักษณะที่เชื่อมโยงและประสานกันอย่างแนบแน่นคล้าย “เกลียวเชือก”

จากสถานการณ์ที่กล่าวมาแล้ว การนิเทศการศึกษาจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งเป็นบทบาทและภารกิจของศึกษานิเทศก์ในการทำหน้าที่เป็นเพื่อนร่วมคิด เพื่อนร่วมเดินทางในการให้คำแนะนำแก่ครู การช่วยเหลือ การปรับปรุง การพัฒนา และการสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษาให้ครูสามารถนำไปใช้เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิผล (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2564) การเป็นกัลยาณมิตรและเพื่อนร่วมทางของครูนี้สะท้อนให้เห็นการเปลี่ยนแปลงของบทบาทศึกษานิเทศก์จากผู้ตรวจสอบและประเมินผลไปสู่ผู้สนับสนุนและร่วมพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการนิเทศ

สมัยใหม่ที่เน้นการพัฒนาศักยภาพของครูจากภายในจิตใจ แม้ว่าการนิเทศการศึกษาจะมีความสำคัญและมีการพัฒนาบทบาทให้เน้นการเป็นกัลยาณมิตรมากขึ้น แต่รูปแบบการนิเทศแบบเดิมที่เน้นการตรวจสอบ การประเมินผล และการสั่งการจากบนลงล่างยังคงปรากฏอยู่ในหลายบริบท ซึ่งมักประสบปัญหาในการสร้างแรงจูงใจและการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงของครู รูปแบบการนิเทศลักษณะนี้อาจทำให้ครูรู้สึกได้รับแรงกดดันหรือขาดความรู้สึกเป็นเจ้าของในกระบวนการพัฒนาตนเอง ส่งผลให้การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนเกิดขึ้นเพียงผิวเผินหรือเป็นการชั่วคราว ไม่นำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนและเป็นระบบอย่างแท้จริง นอกจากนี้ การนิเทศแบบดั้งเดิมมักมุ่งเน้นไปที่การแก้ไขปัญหาที่ชัดเจนและเห็นได้ง่ายเท่านั้น โดยขาดกระบวนการในการสำรวจความต้องการที่แท้จริงเชิงลึกของครูและผู้เรียน ตลอดจนขาดการส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาการสอนที่มีความหลากหลายและซับซ้อน

ในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา การนิเทศแบบชี้แนะ (Coaching Supervision) ได้รับความสนใจเพิ่มมากขึ้นอย่างมีนัยสำคัญในแวดวงการศึกษา เนื่องจากเป็นแนวทางที่มุ่งเน้นการพัฒนาครูจากภายในผ่านกระบวนการสนทนาเชิงสร้างสรรค์ การใช้คำถามที่กระตุ้นให้เกิดการคิด และการสร้างความสัมพันธ์แบบหุ้นส่วนระหว่างผู้นิเทศและครู (ธนา ธุศรีวรรณ, 2562) การนิเทศแบบชี้แนะให้ความสำคัญกับการให้ครูเป็นผู้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาของตนเอง สำรวจทางเลือกที่หลากหลาย และตัดสินใจเลือกแนวทางที่เหมาะสมที่สุดด้วยตนเอง ซึ่งจะช่วยสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของ ความเชื่อมั่นในตนเอง และแรงจูงใจจากภายในของครูในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การนิเทศแบบชี้แนะมีจุดเด่นในการเสริมสร้างความสามารถและความเชื่อมั่นในตนเองของครู ช่วยให้ครูสามารถไตร่ตรองการปฏิบัติงานของตนเองและพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาได้อย่างลึกซึ้ง แนวทางนี้สอดคล้องกับนโยบายที่เน้นการให้คำแนะนำเชิงพัฒนา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และการเป็นกัลยาณมิตรของศึกษานิเทศก์ดังที่ได้กล่าวไปแล้ว ในขณะเดียวกัน กระบวนการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) ได้กลายเป็นแนวทางที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายในการจัดการกับปัญหาที่ซับซ้อนและการสร้างสรรค์นวัตกรรมในหลากหลายสาขาวิชา รวมถึงสาขาการศึกษา (Stanford d. School, 2010) กระบวนการคิดเชิงออกแบบเป็นแนวทางที่ให้ความสำคัญกับผู้ใช้เป็นศูนย์กลาง มีลักษณะเป็นวงจรที่ประกอบด้วย 5 ขั้นตอนหลัก คือ การเข้าใจอารมณ์ความรู้สึก (Empathize) การกำหนดปัญหา (Define) การสร้างความคิด (Ideate) การสร้างต้นแบบ (Prototype) และการทดสอบ (Test) (Chasanidou, Gasparini and Lee, 2015; Stanford D School, 2010; Johansson-Skoldberg and Woodilla, 2013; สุวิมล ว่องวาณิช, 2563) กระบวนการนี้เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทดลองแนวคิดใหม่ ๆ ได้โดยไม่กลัวความล้มเหลว เรียนรู้จากข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น และปรับปรุงแนวทางอย่างต่อเนื่องจนได้ผลลัพธ์ที่เหมาะสมที่สุด นอกจากนี้ กระบวนการคิดเชิงออกแบบยังส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย และการคิดอย่างสร้างสรรค์นอกกรอบ ซึ่งล้วนเป็นทักษะที่มีความสำคัญในศตวรรษที่ 21

ถึงแม้ว่าการนิเทศแบบชี้แนะจะมีจุดเด่นในการสร้างแรงจูงใจและการพัฒนาจากภายในจิตใจ และกระบวนการคิดเชิงออกแบบจะมีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมและจัดการกับปัญหาที่ซับซ้อนได้ดี แต่ยัง

ไม่มีการศึกษาหรือการพัฒนารูปแบบที่ชัดเจนในการบูรณาการทั้งสองแนวคิดเข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบในบริบทของการนิเทศการศึกษา การนิเทศแบบชี้แนะอาจยังขาดโครงสร้างที่ชัดเจนในการนำพาครูจาก การระบุปัญหาไปสู่การสร้างสรรค์และทดลองนวัตกรรมการสอนที่เป็นรูปธรรม ในขณะที่กระบวนการคิดเชิงออกแบบอาจขาดมิติของการสร้างความสัมพันธ์เชิงลึกและการพัฒนาศักยภาพส่วนบุคคลของครูอย่างต่อเนื่อง การบูรณาการทั้งสองแนวคิดจึงมีศักยภาพในการสร้างรูปแบบการนิเทศที่สมบูรณ์และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ต้องการการนิเทศในชั้นเรียน การสังเกตกระบวนการจัดการเรียนการสอน และการแก้ไขปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียนในระดับบุคคล การบูรณาการแนวคิดการนิเทศแบบชี้แนะกับกระบวนการคิดเชิงออกแบบจะสามารถสร้างรูปแบบการนิเทศที่มีความสมดุลระหว่างการพัฒนาบุคคลและการสร้างสรรค์นวัตกรรมระหว่างการสร้างแรงจูงใจภายในและการมีโครงสร้างที่ชัดเจนในการพัฒนา และระหว่างการไตร่ตรองอย่างลึกซึ้งและการลงมือปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม รูปแบบการนิเทศใหม่นี้จะช่วยให้ครูสามารถทำความเข้าใจผู้เรียนของตนอย่างลึกซึ้ง ระบุและกำหนดนิยามปัญหาหรือโอกาสในการพัฒนาการสอนได้อย่างชัดเจน สร้างสรรค์แนวทางการสอนใหม่ ๆ ที่หลากหลาย ทดลองและปรับปรุงวิธีการสอนอย่างเป็นระบบ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยความมั่นใจและความรู้สึกเป็นเจ้าของในกระบวนการพัฒนา ซึ่งจะช่วยให้ศึกษานิเทศก์สามารถทำหน้าที่เป็นกัลยาณมิตรที่แท้จริง ในการนำพาครูไปสู่การใช้นวัตกรรมทางการศึกษาที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิผล

การศึกษาเรื่อง การผสานรวมแนวคิดการนิเทศแบบชี้แนะกับกระบวนการคิดเชิงออกแบบสู่การนิเทศแบบใหม่ จึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการนิเทศการศึกษาในยุคปัจจุบัน การศึกษานี้สร้างองค์ความรู้ใหม่ในการพัฒนารูปแบบการนิเทศที่ผสมผสานจุดแข็งของทั้งสองแนวคิด นำไปสู่การสร้างเครื่องมือและแนวทางปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมสำหรับศึกษานิเทศก์ ช่วยให้ครูได้รับการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน และส่งผลต่อคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ การศึกษานี้ยังตอบสนองต่อความต้องการในการปฏิรูปการนิเทศการศึกษาให้ทันสมัย สอดคล้องกับบริบทการศึกษาในศตวรรษที่ 21 และสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างแท้จริง

วรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศแบบชี้แนะ (Coaching)

การนิเทศแบบชี้แนะเป็นแนวทางการพัฒนาวิชาชีพที่มุ่งเน้นการสร้างความร่วมมือระหว่างผู้นิเทศและครูผู้สอน โดยมีเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างศักยภาพและการเติบโตทางวิชาชีพมากกว่าการกำกับควบคุม การชี้แนะจึงทำหน้าที่กระตุ้น สะท้อนคิด และสนับสนุนให้ครูเกิดการเรียนรู้เชิงลึก สามารถถ่ายโอนสิ่งที่เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในห้องเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังช่วยสร้างความมั่นใจ ความเป็นเจ้าของการเรียนรู้และการพัฒนาที่ต่อเนื่อง ส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการศึกษาโดยรวม

การนิเทศแบบชี้แนะ (Coaching Supervision) มีรากฐานจากทฤษฎีและแนวคิดทางการศึกษาและจิตวิทยาหลายประการที่เน้นการพัฒนาศักยภาพของผู้รับการนิเทศผ่านการมีปฏิสัมพันธ์ การสนับสนุน และการสะท้อนคิด ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมของ Vygotsky (1978) เน้นว่าการเรียนรู้เกิดขึ้นผ่านการสังเกต การเลียนแบบ และการสร้างแบบจำลองจากผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า ทฤษฎีการสร้างองค์ความรู้นำเสนอแนวคิด “เขตพัฒนาที่ใกล้เคียง” (Zone of Proximal Development) ซึ่งผู้รับการนิเทศจะพัฒนาได้ดีขึ้นเมื่อได้รับการสนับสนุน (Scaffolding) จากผู้ที่มีความรู้ความสามารถมากกว่า ทฤษฎีการนิเทศทางคลินิกของ Goldhammer, Anderson and Krajewski (1980) นำเสนอกระบวนการที่มีโครงสร้างชัดเจน 5 ขั้นตอน ตั้งแต่การประชุมก่อนสังเกต การสังเกตการสอน การวิเคราะห์ข้อมูล การประชุมหลังสังเกต จนถึงการติดตามผล ขณะที่ทฤษฎีการพัฒนาแบบมืออาชีพของ Schön (1983; 1987) เน้นความสำคัญของการสะท้อนคิดทั้งระหว่างและหลังการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ แนวคิดของ Joyce and Showers (2002) พบว่าการผสมผสานการฝึกอบรมกับการชี้แนะอย่างต่อเนื่องช่วยให้ครูนำความรู้ไปใช้ได้ถึงร้อยละ 95 ส่วน GROW Model ของ Whitmore (1992) และ Cognitive Coaching ของ Costa and Garmston (2015) เน้นให้ผู้รับการนิเทศค้นพบแนวทางและพัฒนาการคิดเชิงอภิปัญญาด้วยตนเอง ทฤษฎีและแนวคิดเหล่านี้สามารถบูรณาการเข้าสู่การนิเทศแบบชี้แนะได้อย่างสมบูรณ์ เพราะล้วนเน้นการเรียนรู้ผ่านปฏิสัมพันธ์ การสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง การสะท้อนคิด และการมีกระบวนการที่เป็นระบบเพื่อส่งเสริมการพัฒนาอย่างยั่งยืน (วชิรา เครือคำอ้าย และชวลิต ขอดศิริ, 2561)

แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking)

กระบวนการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) มีรากฐานจากการทำงานของวิศวกร โดยจอห์น อี. อาร์โนลด์ (John E. Arnold) ได้เขียนหนังสือ Creative Engineering ไว้ประมาณปี 1959 ต่อมาแนวคิดนี้ได้รับความสนใจอย่างแพร่หลายจากบริษัท IDEO ซึ่งนำมาใช้ในการออกแบบผลิตภัณฑ์อย่างประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะการสร้าง Computer-Mouse ภายใต้แบรนด์ Apple ความสำเร็จนี้ทำให้ IDEO ค้นพบปัจจัยสำคัญคือ “Human-Centered Design” หรือ “การออกแบบที่ยึดมนุษย์เป็นศูนย์กลาง” (อัฐวุฒิ จ่างวิทยา, 2561) ในปี 2004 David Kelley ได้ร่วมกับ Hasso Plattner จัดตั้ง Hasso Plattner Institute of Design at Stanford หรือ d.School เพื่อสอนการคิดเชิงออกแบบอย่างเป็นทางการ การก่อตั้งสถาบันนี้ทำให้กระบวนการคิดเชิงออกแบบก้าวเข้าสู่ภาคการศึกษาอย่างเต็มตัว และพัฒนาต่อยอดจนเกิดเป็น Stanford d.school Model (Stanford d.school, 2010) ที่เน้นการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์โดยมีผู้ใช้เป็นศูนย์กลาง (อัฐวุฒิ จ่างวิทยา, 2561)

กระบวนการคิดเชิงออกแบบ หมายถึง กระบวนการคิดที่เน้นการทำความเข้าใจปัญหาอย่างลึกซึ้งโดยมีผู้ใช้เป็นศูนย์กลาง เพื่อนำมาซึ่งการแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพโดยใช้ความคิดสร้างสรรค์และมุมมองที่หลากหลาย (Mueller-Roterberg, 2018; สมพล สุขเจริญพงษ์, 2565) การคิดเชิงออกแบบเป็นกระบวนการที่มีความเป็นระบบ มีขั้นตอนชัดเจน ช่วยให้การแก้ปัญหามีทิศทาง และสามารถนำไปสู่การเกิดนวัตกรรมได้ กระบวนการนี้มีความสำคัญต่อการสร้างผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพ เนื่องจากเน้นความต้องการ

ของผู้ใช้เป็นหลัก ทำให้สามารถระบุและแก้ไขปัญหาที่แท้จริงได้ และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและการบริหารงาน

กระบวนการคิดเชิงออกแบบเป็นแนวทางที่เน้นผู้ใช้เป็นศูนย์กลาง ประกอบด้วย 5 ขั้นตอนหลัก คือ การเข้าใจอารมณ์ความรู้สึก (Empathize) การกำหนดปัญหา (Define) การสร้างความคิด (Ideate) การสร้างต้นแบบ (Prototype) และการทดสอบ (Test) (Chasanidou, Gasparini and Lee, 2015; Stanford D School, 2010; Johansson-Skoldberg and Woodilla, 2013; สุวิมล ว่องวาณิช, 2563) มีรายละเอียดดังนี้

ขั้นที่ 1 การเข้าใจอารมณ์ความรู้สึก (Empathize) เป็นขั้นตอนแรกที่มุ่งเน้นการทำความเข้าใจปัญหาผ่านการสังเกต การมีส่วนร่วม และการเอาใจใส่ผู้ใช้เพื่อเข้าใจประสบการณ์และแรงจูงใจอย่างลึกซึ้ง ความเข้าใจอารมณ์ความรู้สึกมี 2 มิติ คือ มิติทางจิตใจ (Affective empathy) และมิติทางปัญญา (Cognitive empathy) ซึ่งเป็นความเข้าใจเหตุผลที่ทำให้ผู้ใช้รู้สึกหรือมีทัศนะเช่นนั้น การเก็บข้อมูลอาจใช้หลายวิธี เช่น การสัมภาษณ์ การสนทนา การสังเกตพฤติกรรม โดยเน้นคุณภาพของข้อมูลมากกว่าปริมาณ และควรกำหนดบุคคลที่มีประสบการณ์แตกต่างกันมาก (Extreme users) เพื่อให้ได้มุมมองที่หลากหลาย (Sanders and Stappers, 2014)

ขั้นที่ 2 การกำหนดปัญหา (Define) เป็นการนำข้อมูลจากขั้นแรกมาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อกำหนดปัญหาหลักที่เน้นความต้องการของผู้ใช้เป็นสำคัญ ไม่ใช่ความต้องการของนักออกแบบ การกำหนดปัญหาต้องเกิดจากความเข้าใจอย่างลึกซึ้งโดยอิงข้อมูลจากการศึกษาวิจัย ทำให้นักออกแบบเกิดมุมมองใหม่และรู้ว่าควรให้ความสำคัญกับทางเลือกในการแก้ไขปัญหาอย่างไร การกำหนดปัญหาถือเป็นวิสัยทัศน์ของการออกแบบ ควรใช้การระดมความคิดของทีมเพื่อให้เกิดความชัดเจน โดยปัญหาที่กำหนดไม่ควรแคบหรือกว้างเกินไป และควรมีทางเลือกที่หลากหลายในการแก้ปัญหา

ขั้นที่ 3 การสร้างความคิด (Ideate) ทีมนักออกแบบทำงานร่วมกันโดยคิดนอกกรอบเพื่อหาวิธีการแก้ปัญหาใหม่และทางเลือกที่หลากหลายผ่านมุมมองต่าง ๆ ของผู้เกี่ยวข้อง โดยใช้เทคนิคต่าง ๆ เช่น การระดมความคิด การเขียนทดความคิด การสังเคราะห์ความคิด การสร้างความคิดมี 2 ประเภท คือ 1) การสร้างความคิดแบบหลากหลาย (diverge) เพื่อสร้างทางเลือกโดยระดมความคิดแบบไม่มีการตัดสินว่าผิดหรือถูก เน้นปริมาณความคิดให้ได้มากที่สุด และ 2) การสร้างความคิดแบบลู่เข้า (converge) เพื่อเลือกทางเลือกที่เหมาะสมจากความคิดมากมาย โดยอาจใช้วิธีการโหวตหรือถกอภิปราย การสร้างความคิดใหม่ไม่ใช่การหาความคิดที่ถูกต้อง แต่เป็นความพยายามสร้างความคิดที่เป็นไปได้มากที่สุด

ขั้นที่ 4 การสร้างต้นแบบ (Prototype) เป็นการนำทางเลือกที่เหมาะสมจากขั้นที่สามมาสร้างต้นแบบที่จำลองจากการคิดและออกแบบเพื่อทดลองและตรวจสอบแนวคิด ต้นแบบเป็นส่วนประกอบของความคิด (embodiment of idea) อาจมีการยกเลิกต้นแบบหากพบว่าไม่ประสบความสำเร็จในการนำไปใช้งาน การสร้างต้นแบบและนำไปทดลองเป็นกระบวนการที่ช่วยให้ทีมออกแบบเรียนรู้ได้เร็วจากความล้มเหลวอย่างรวดเร็ว (fail fast to learn fast) ดังนั้นไม่ควรสร้างผลิตภัณฑ์ให้เสร็จสมบูรณ์ที่สุดเพื่อนำไปทดสอบ เพราะจะสิ้นเปลืองทรัพยากร ควรอาศัยการลองผิดลองถูกและปรับปรุงต้นแบบบ่อยครั้ง

ขั้นที่ 5 การทดสอบ (Test) เป็นกระบวนการทดสอบและประเมินผลการทดลองใช้ผลิตภัณฑ์ เป็นโอกาสที่ทำให้เกิดการเรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาและเรียนรู้ความต้องการของผู้ใช้ นักออกแบบจะพัฒนาต้นแบบจนเหมาะสมที่สุดเพื่อนำไปทดสอบครั้งสุดท้าย ขั้นนี้อาจมีการกำหนดหรือนิยามปัญหาใหม่ (redefine) โดยทำความเข้าใจความรู้สึกของผู้ใช้ในผลิตภัณฑ์ที่พัฒนาขึ้น พฤติกรรมและความรู้สึกของผู้ใช้จะช่วยในการปรับปรุงนวัตกรรมให้เหมาะสมกับความต้องการและทำให้นักออกแบบเข้าใจผลิตภัณฑ์และผู้ใช้มากขึ้น

สิ่งสำคัญคือกระบวนการทั้ง 5 ขั้นไม่ได้ทำงานแบบเชิงเส้นตรง แต่เป็นการทำงานแบบยืดหยุ่น สามารถทำงานในขั้นต่าง ๆ แบบคู่ขนาน สลับไปมา หรือทำซ้ำในขั้นใดขั้นหนึ่งได้ ความรู้ที่ได้ในแต่ละขั้นจะเป็นข้อมูลป้อนกลับไปยังขั้นก่อนหน้า การทำงานที่เป็นวงจรแบบนี้ทำให้นักออกแบบมีมุมมองใหม่ที่ช่วยพัฒนาวิธีคิดในการมองเห็นผลิตภัณฑ์ที่จะพัฒนา

การผสมผสานแนวคิดการนิเทศแบบชี้แนะกับกระบวนการคิดเชิงออกแบบ

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศแบบชี้แนะและกระบวนการคิดเชิงออกแบบ พบว่าทั้งสองแนวคิดมีจุดมุ่งหมายที่สอดคล้องกันในการพัฒนาศักยภาพและแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ แม้ว่าจะมีต้นกำเนิดและบริบทการใช้งานที่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาถึงหลักการและกระบวนการของทั้งสองแนวทาง จะพบว่ามีความเชื่อมโยงและสามารถเสริมเติมซึ่งกันและกันได้อย่างน่าสนใจ การนิเทศแบบชี้แนะมีจุดแข็งในการสร้างความสัมพันธ์ การกระตุ้นการสะท้อนคิด และการพัฒนาศักยภาพจากภายในของครู ในขณะที่กระบวนการคิดเชิงออกแบบมีจุดแข็งในการทำความเข้าใจปัญหาอย่างลึกซึ้ง การสร้างทางเลือกที่หลากหลาย และการทดลองปรับปรุงอย่างเป็นระบบ การผสมผสานทั้งสองแนวคิดจึงมีศักยภาพในการสร้างรูปแบบการนิเทศที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยสามารถวิเคราะห์ความเชื่อมโยงและความแตกต่างของทั้งสองแนวคิดได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การผสมผสานแนวคิดการนิเทศแบบชี้แนะและกระบวนการคิดเชิงออกแบบ

ประเด็นพิจารณา	การนิเทศแบบชี้แนะ (Coaching-based Supervision)	กระบวนการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking)
เป้าหมายหลัก	พัฒนาศักยภาพและส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองของผู้รับการนิเทศ (ครู) เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	แก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์โดยมีผู้ใช้ (ครู) เป็นศูนย์กลาง และพัฒนาแนวทางแก้ไขปัญหาที่หลากหลาย
กระบวนการหลัก	สร้างความสัมพันธ์, กำหนดเป้าหมาย, สำรวจสถานการณ์, ระบุทางเลือก, วางแผนปฏิบัติการ, ติดตามและให้ข้อเสนอแนะ, ประเมินผลและทบทวน	ทำความเข้าใจผู้ใช้ (Empathize), กำหนดปัญหา (Define), คิดไอเดีย (Ideate), สร้างต้นแบบ (Prototype), ทดสอบ (Test)

ประเด็นพิจารณา	การนิเทศแบบชี้แนะ (Coaching-based Supervision)	กระบวนการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking)
		หรือ สำรวจ (Discover), วิเคราะห์และกำหนด (Define), พัฒนา (Develop), ทดสอบและนำไปใช้ (Deliver) (Double Diamond)
บทบาทของผู้ให้การนิเทศ/ผู้นำกระบวนการ	ผู้ตั้งคำถาม, ผู้รับฟัง, ผู้ให้ข้อเสนอแนะ, ผู้สนับสนุนการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Facilitator)	ผู้นำกระบวนการ, ผู้กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์, ผู้ช่วยให้เกิดความเข้าใจในปัญหา, ผู้สนับสนุนการทดลองและเรียนรู้จากความล้มเหลว (Facilitator)
จุดเน้น	การพัฒนาศักยภาพภายในของผู้รับการนิเทศ , การสะท้อนคิด, การกำหนดเป้าหมายและการวางแผน	การทำความเข้าใจปัญหาจากมุมมองของผู้ใช้, การคิดสร้างสรรค์เพื่อหาทางเลือกที่หลากหลาย, การทดลองและปรับปรุง
เครื่องมือ/เทคนิคหลัก	การตั้งคำถามเชิงโค้ช, การรับฟังอย่างตั้งใจ, การให้ Feedback, GROW Model	การสัมภาษณ์เชิงลึก, การสังเกต, การระดมสมอง, การสร้างภาพ (Visualization), การสร้างต้นแบบ

การผสานรวมแนวคิดการนิเทศแบบชี้แนะกับกระบวนการคิดเชิงออกแบบสู่การนิเทศแบบใหม่

จากการเปรียบเทียบดังตารางที่ 1 จะเห็นได้ว่าทั้งการนิเทศแบบชี้แนะ และกระบวนการคิดเชิงออกแบบมีเป้าหมายร่วมกันในการพัฒนาและแก้ไขปัญหา โดยเน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียนรู้ หรือผู้รับการนิเทศ และการเรียนรู้ผ่านกระบวนการที่มีโครงสร้าง ดังนั้น จึงสามารถสรุปแนวคิดการนิเทศแบบใหม่ที่ผสานรวมทั้ง 2 แนวคิดเข้าด้วยกันได้ 5 แนวคิด ดังนี้

1. การนิเทศที่เน้นผู้รับการนิเทศเป็นศูนย์กลาง (User-Centered Coaching) โดยเริ่มต้นจากการสร้างความเข้าใจกับครูเพื่อให้ทราบถึงความต้องการความท้าทาย และบริบทของครู (Empathize/Discover) โดยใช้เครื่องมือจากการคิดเชิงออกแบบ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก การสังเกตการสอน และการทำ User Journey Mapping เพื่อทำความเข้าใจเส้นทางของผู้รับการนิเทศ (ครู) ในการมีปฏิสัมพันธ์กับวิธีการสอนของตนเอง เพื่อระบุจุดแข็ง จุดอ่อน และโอกาสในการปรับปรุงการสอนของตนเอง

2. การกำหนดประเด็นการพัฒนา/ปัญหาที่ชัดเจนร่วมกัน (Co-Defining the Problem) โดยผู้นิเทศและครูร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการทำความเข้าใจ เพื่อกำหนดประเด็นการพัฒนาหรือปัญหาที่ต้องการ

แก้ไขอย่างชัดเจนและตรงจุด (Define) โดยอาจใช้เทคนิคจากการคิดเชิงออกแบบ เช่น การทำแผนภาพความสัมพันธ์ (Affinity Diagram) หรือการสร้างคำชี้แจงปัญหา (Problem Statement) เพื่อระบุหรือตีกรอบปัญหาที่เน้นมุมมองของครู

3. การระดมไอเดียเพื่อหาแนวทางการพัฒนา/แก้ไขปัญหา (Co-Ideation) โดยผู้นิเทศและครูร่วมกันระดมความคิดเพื่อหาแนวทางการพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาที่หลากหลายและสร้างสรรค์ (Ideate) โดยใช้เทคนิคการระดมสมองต่าง ๆ เพื่อเปิดกว้างทางเลือกที่เป็นไปได้

4. การทดลองและปรับปรุงแนวทางการพัฒนา (Co-Prototyping and Testing) โดยผู้นิเทศทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงในการสนับสนุนให้ครูได้ทดลองนำแนวคิดที่ได้ไปปฏิบัติในบริบทจริงของตนเองในรูปแบบของ “ต้นแบบ” ขนาดเล็ก (Prototype) จากนั้นจะมีการเก็บข้อมูลและสะท้อนผลร่วมกันกับผู้นิเทศ เพื่อประเมินและปรับปรุงแนวทางให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (Test/Deliver) ซึ่งในขั้นตอนนี้ ผู้นิเทศจะใช้ทักษะการโค้ชเพื่อกระตุ้นให้ครูได้สะท้อนคิดและเรียนรู้จากประสบการณ์

5. การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Iterative Coaching) กระบวนการนิเทศจะเป็นแบบต่อเนื่องและยืดหยุ่น โดยมีการปรับปรุงแนวทางการพัฒนาตามผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการทดลอง (Iterative Process) ผู้นิเทศจะยังคงบทบาทของผู้สนับสนุนและตั้งคำถามกระตุ้นความคิด เพื่อส่งเสริมให้ครูเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างยั่งยืน

การบูรณาการขั้นตอนการนิเทศแบบชี้แนะ กับกระบวนการคิดเชิงออกแบบสู่การนิเทศแบบใหม่

จากแนวคิดการนิเทศแบบชี้แนะกับกระบวนการคิดเชิงออกแบบสามารถบูรณาการขั้นตอนของทั้งสองแนวคิด เป็นแนวทางของกระบวนการนิเทศรูปแบบใหม่ที่ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพต่อผู้ที่ได้รับการนิเทศ เนื่องจากจะเป็นการนิเทศที่เน้นครูเป็นศูนย์กลาง กระบวนการนิเทศจะทำให้เข้าใจปัญหาของครูได้อย่างลึกซึ้ง ส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์และการทดลองปฏิบัติจริงให้แก่ครูผู้รับการนิเทศ และสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะช่วยให้ครูสามารถพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนรู้และแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ทั้งนี้ กระบวนการนิเทศที่ได้จากการสังเคราะห์ สามารถเรียกได้ว่า กระบวนการนิเทศแบบบูรณาการ “ครูเป็นศูนย์กลาง สู่การพัฒนาอย่างสร้างสรรค์และยั่งยืน” หรือกระบวนการนิเทศ EDIPI

กระบวนการนิเทศที่เน้นการทำงานร่วมกันระหว่างผู้นิเทศและครู โดยมีครูเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา และใช้กระบวนการคิดเชิงออกแบบเป็นกรอบในการดำเนินการ ภายใต้การสนับสนุนและกระตุ้นการเรียนรู้ด้วยตนเองของผู้นิเทศ มี 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การทำความเข้าใจครู (Empathize and Discover)

เป้าหมาย เพื่อสร้างความเข้าใจและความต้องการของครู กระบวนการคิด ความเชื่อ ความต้องการ ความท้าทาย และบริบทของครู โดยใช้หลักการของกระบวนการคิดเชิงออกแบบในขั้นการเอาใจใส่และค้นพบ และการบูรณาการกับการโค้ชเชิงปัญญา (Cognitive Coaching) เป็นกระบวนการพัฒนาผู้รับการนิเทศให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยเน้นการสะท้อนคิดการตั้งคำถาม และการสำรวจกระบวนการคิดของตนเอง

กิจกรรม ผู้นิเทศร่วมกันกับครูร่วมกันสะท้อนคิด โดยใช้กระบวนการคิดเชิงออกแบบผ่านการใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก การสังเกตการสอน และการทำ User Journey Map เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์และมุมมองของครู ร่วมกับกระบวนการโค้ชเชิงปัญญา ใช้คำถามที่เน้นกระบวนการคิด เพื่อให้ผู้นิเทศเข้าใจกระบวนการคิดของครู

ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดประเด็นการพัฒนา (Define Goals)

เป้าหมาย เพื่อกำหนดเป้าหมายการพัฒนา (Goal) ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับความต้องการที่ค้นพบในขั้นตอนที่ 1 (Empathize) จากนั้นระบุประเด็นการพัฒนาหรือปัญหาที่ต้องการแก้ไข (Define) โดยใช้หลักการของกระบวนการคิดเชิงออกแบบและการบูรณาการกับ GROW Model โมเดลสำหรับการโค้ช เป็นกรอบแนวคิดสำหรับการโค้ชหรือการให้คำปรึกษาที่ช่วยให้บุคคลกำหนดเป้าหมาย, วิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบัน, สำรวจทางเลือก, และวางแผนการดำเนินการ โดยอิงจากสถานการณ์ปัจจุบัน ปัญหาการจัดการเรียนการสอนของครู

กิจกรรม ผู้นิเทศและครูร่วมกันใช้เทคนิคจากการคิดเชิงออกแบบ เช่น การทำแผนภาพความสัมพันธ์ (Affinity Diagram) การสร้างคำชี้แจงปัญหา (Problem Statement) หรือการกำหนดเป้าหมายเพื่อให้ได้ข้อสรุปที่ชัดเจนและเห็นพ้องต้องกัน และในการโค้ชตาม GROW Model ใช้คำถามเพื่อกำหนดเป้าหมาย (Goal), สำรวจสถานการณ์ปัจจุบัน (Reality), และเริ่มมองหาความเป็นไปได้ (Options - นำไปสู่ขั้นตอนที่ 3) ปัญหาที่สะท้อนความเข้าใจในมุมมองของครู

ขั้นตอนที่ 3 การสร้างสรรค์แนวทางและทางเลือก (Ideate and Options)

เป้าหมาย ระดมความคิดเพื่อหาแนวทางการพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาที่หลากหลาย สร้างสรรค์ และเป็นไปได้ โดยต่อยอดจากความเป็นไปได้ที่เริ่มสำรวจในขั้นตอนที่ 2 (Options)

กิจกรรม ผู้นิเทศใช้เทคนิค Brainstorming และ Mind Mapping และทักษะการตั้งคำถามเชิงโค้ช เพื่อกระตุ้นให้ครูคิดอย่างอิสระและเปิดกว้างสำหรับทางเลือกที่หลากหลายและสร้างสรรค์ โดยผู้นิเทศมีบทบาทในการอำนวยความสะดวกและสนับสนุนกระบวนการคิด เกิดการเปิดกว้างทางเลือก โดยเน้นการคิดนอกกรอบและประเมินความเป็นไปได้ของแต่ละทางเลือก

ขั้นตอนที่ 4 การทดลองปฏิบัติและสะท้อนผล (Prototyping and Reflection)

เป้าหมาย ผู้นิเทศร่วมกับครูในวางแผนการนำแนวคิดไปทดลองปฏิบัติในชั้นเรียนในรูปแบบที่สามารถวัดผลและปรับปรุงได้ และทดลองปฏิบัติและเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น สะท้อนผลและวิเคราะห์การเรียนรู้ร่วมกันกับผู้นิเทศ

กิจกรรม 1) ครูออกแบบและนำ “ต้นแบบ” ไปใช้ในการสอน และเก็บข้อมูลเกี่ยวกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น 2) ผู้นิเทศให้ข้อเสนอแนะที่เฉพาะเจาะจง สร้างสรรค์ และทันเวลา ควบคู่ไปกับการใช้คำถามเชิงโค้ชเพื่อกระตุ้นให้ครูสะท้อนคิดเกี่ยวกับประสบการณ์การทดลอง สิ่งที่ได้เรียนรู้ และจุดที่ต้องการปรับปรุง

ขั้นตอนที่ 5 การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Iterative Coaching)

เป้าหมาย ปรับปรุงและพัฒนาแนวทางการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง โดยอิงจากผลลัพธ์ของการทดลองและการสะท้อนคิด เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างยั่งยืน (Learning by Doing) ภายใต้การสนับสนุนอย่างต่อเนื่องของผู้นิเทศ (Iterative Coaching)

กิจกรรม ผู้นิเทศยังคงมีบทบาทเป็นผู้สนับสนุนและตั้งคำถามกระตุ้นความคิด ผู้นิเทศและครูร่วมกันประเมินผลลัพธ์ของการทดลอง และวางแผนสำหรับขั้นตอนการพัฒนาต่อไปในวงรอบใหม่ซึ่ง กระบวนการนี้เป็นแบบต่อเนื่องและยืดหยุ่น โดยอาจมีการปรับเปลี่ยนตามบริบทและความก้าวหน้าของครู

กระบวนการนิเทศนี้เป็นการผสมผสานการนิเทศแบบชี้แนะที่เน้นการฟัง การถาม และการสนับสนุน เพื่อให้ครูค้นพบศักยภาพและแนวทางการพัฒนาด้วยตนเอง ผ่านการใช้เครื่องมือและกระบวนการของการคิดเชิงออกแบบที่เน้นการทำความเข้าใจ การระบุปัญหา การสร้างสรรค์ และการทดลอง ปรับปรุง โดยมีครูเป็นศูนย์กลางในทุกขั้นตอนของการพัฒนา ทำให้เกิดกระบวนการนิเทศที่มีความยืดหยุ่น ตอบสนองต่อความต้องการของครู และนำไปสู่การพัฒนาที่สร้างสรรค์และยั่งยืน

สรุปและข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้นำเสนอกระบวนการนิเทศแบบใหม่ที่เรียกว่า “กระบวนการนิเทศ EDIPI” ซึ่งเป็นการผสานรวมแนวคิดการนิเทศแบบชี้แนะกับกระบวนการคิดเชิงออกแบบอย่างเป็นระบบ โดยมีพื้นฐานจากทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมของ Vygotsky และทฤษฎีการสร้างองค์ความรู้ที่เน้นการพัฒนาผ่านการมีปฏิสัมพันธ์และการสนับสนุน กระบวนการนิเทศนี้ประกอบด้วย 5 ขั้นตอนที่มีครูเป็นศูนย์กลาง ได้แก่ การทำความเข้าใจครู การกำหนดประเด็นการพัฒนา การสร้างสรรค์แนวทางและทางเลือก การทดลองปฏิบัติและสะท้อนผล และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จุดเด่นของกระบวนการนี้คือการบูรณาการจุดแข็งของทั้งสองแนวคิด ได้แก่ การพัฒนาศักยภาพจากภายในและการสร้างความสัมพันธ์จากการนิเทศแบบชี้แนะ ร่วมกับการทำความเข้าใจปัญหาอย่างลึกซึ้ง การสร้างทางเลือกที่หลากหลาย และการทดลองปรับปรุงอย่างเป็นระบบจากกระบวนการคิดเชิงออกแบบ ส่งผลให้เกิดการนิเทศที่มีความยืดหยุ่น ตอบสนองความต้องการของครู ส่งเสริม

การคิดสร้างสรรค์และการทดลองปฏิบัติจริง และนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนอย่างยั่งยืนเพื่อให้กระบวนการนิเทศ EDIPI สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มศักยภาพ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

กระบวนการนิเทศ EDIPI สามารถนำไปใช้ในระดับสถานศึกษาสำหรับการนิเทศครูรายบุคคลหรือกลุ่มเล็ก และในระดับเขตพื้นที่การศึกษาเป็นกรอบพัฒนาระบบการนิเทศ ควรพัฒนาเครื่องมือสนับสนุน เช่น แบบฟอร์มการสัมภาษณ์เชิงลึก แบบฟอร์ม User Journey Map และแบบฟอร์มการสะท้อนผล รวมถึงจัดทำคู่มือการฝึกอบรมที่ประกอบด้วยทฤษฎี กรณีศึกษา และกิจกรรมฝึกปฏิบัติ สำหรับสถาบันอุดมศึกษา ควรบูรณาการเข้าในหลักสูตรการเตรียมครูและหลักสูตรพัฒนาผู้นำทางการศึกษา ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรบรรจุกระบวนการนิเทศ EDIPI ในนโยบายการพัฒนาระบบการนิเทศการศึกษา จัดสรรงบประมาณพัฒนาศักยภาพศึกษานิเทศก์ สร้างกลไกสนับสนุนและติดตาม เช่น จัดตั้งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC : Professional Learning Community) ปรับระบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้เน้นผลลัพธ์ที่เกิดกับครูและผู้เรียน และส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และข้อเสนอแนะในการศึกษาต่อไป ควรมีการวิจัยเพื่อทดลองใช้กระบวนการนิเทศ EDIPI ในบริบทที่หลากหลาย วิจัยเชิงทดลองเพื่อศึกษาประสิทธิผลโดยเปรียบเทียบกับการนิเทศรูปแบบอื่น ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จ พัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผล พัฒนาคู่มือการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ และพัฒนาแพลตฟอร์มสนับสนุนการนิเทศในรูปแบบออนไลน์หรือแบบผสมผสาน

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

ธนา ธุศรีวรรณ. (2562). การพัฒนารูปแบบการชี้แนะเพื่อส่งเสริมทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สำหรับครูระดับมัธยมศึกษา. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยี อีสเทิร์น, 16*(2), 535-547.

วชิรา เครือคำอ้าย และชวลิต ขอดศิริ. (2561). *การพัฒนารูปแบบการนิเทศโดยใช้กระบวนการชี้แนะ และระบบพี่เลี้ยงเพื่อส่งเสริมศักยภาพการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดเชียงใหม่* (รายงานการวิจัย). สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

ศจีทิพย์ ตาลพันธ์ และเอกราช โฆษิตพิมานเวช. (2565). การนิเทศการศึกษา. *วารสารมณีเชษฐาราม, 5*(2), 100-114.

สมพล สุขเจริญพงษ์. (2565). *การคิดเชิงออกแบบและนวัตกรรมธุรกิจดิจิทัล* [เอกสารประกอบการสอน]. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). *แนวทางการนิเทศเพื่อพัฒนาและส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ตามนโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้.* สำนักงาน.

_____. (2564). *ศาสตร์และศิลป์ในการนิเทศการศึกษา.* สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

_____. (2565). *แนวทางการจัดกิจกรรมส่งเสริมการอ่านเพื่อแก้ปัญหาภาวะถดถอยทางการเรียนรู้.* สำนักงาน.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). *เข้าใจสมรรถนะอย่างง่าย ๆ ฉบับประชาชน และเข้าใจหลักสูตรฐานสมรรถนะอย่างง่าย ๆ ฉบับครู ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษา.* สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580 (ฉบับย่อ).* สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สุวิมล ว่องวานิช. (2563). *การวิจัยการออกแบบทางการศึกษา.* สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อัฐวุฒิ จ่างวิทยา. (2561). วิวัฒนาการของการคิดเชิงออกแบบ: จากกลยุทธ์การแก้ปัญหาของภาคธุรกิจสู่องค์ความรู้ในภาควิชาการ และไปสู่การย่อส่วนเพื่อนำไปปฏิบัติจริงในพื้นที่. *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal, Silpakorn University (สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ), 11*(3), 1944–1957.

Chasanidou, D., Gasparini, A. A., & Lee, E. (2015). Design thinking methods and tools for innovation. In M. Marcus (Ed.), *Lecture notes in computer science: Vol. 9186. Design, user experience, and usability: Design discourse* (pp. 12–23). Springer.

Costa, A. L., & Garmston, R. J. (2015). *Cognitive coaching: Developing self-directed leaders and learners* (3rd ed.). Rowman & Littlefield.

Goldhammer, R., Anderson, R. H., & Krajewski, R. J. (1980). *Clinical supervision: Special methods for the supervision of teachers.* Holt, Rinehart & Winston.

Joyce, B., & Showers, B. (2002). *Student achievement through staff development* (3rd ed.). ASCD.

Kelley, T., & Kelley, D. (2013). *Creative confidence: Unleashing the creative potential within us all.* Currency.

Mueller-Roterberg, C. (2018). *Handbook of design thinking.* Kindle Direct Publishing.

Sanders, E. B. N., & Stappers, P. J. (2014). Probes, toolkits and prototypes: Three approaches to making in codesigning. *CoDesign, 10*(1), 5–14.

Schön, D. A. (1983). *The reflective practitioner: How professionals think in action.* Basic Books.

Schön, D. A. (1987). *Educating the reflective practitioner.* Jossey-Bass.

Stanford d.school. (2010). *An introduction to design thinking process guide.* Stanford University. https://dschool.stanford.edu/resources

Johansson, S., Woodilla, J. (2013). Design thinking: past, present, and possible futures. *Creativity and Innovation Management, 22*(2), 121-144.

Vygotsky, L. S. (1978). *Mind in society: The development of higher psychological processes.* Harvard University Press.

Whitmore, J. (1992). *Coaching for performance: A practical guide to growing your own skills.* Nicholas Brealey.